



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง โทร. ๐-๕๓๙๘ ๐๐๒๙

ที่ ลพ.๕๒๘๐๑/๑๖๓๑ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทาง การปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการ ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ ตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) สิบเอก

(นรินทร์ เชื้อนควบ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางอรทัย กนทะยอม)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-สารท-

(ลงชื่อ)

(นายวสันต์ ปันคำ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง

(ลงชื่อ)

(นายเอกรินทร์ ทิยาว)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นางศรีรัตน์ เขียวสิงห์)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ</p>	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และหน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้าง ความสามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และเปลี่ยนความรู้</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการ อบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่างแท้จริง</p> <p>ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม อย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>ตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐.- บาท</p> <p>ใช้ไป ๓๐๒,๔๕๘.- บาท</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านไธสง อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.เทศบาล จังหวัดลำพูน และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การรับโอนข้าราชการประเภท อื่น และพนักงานเทศบาล มา ดำรงตำแหน่งตำแหน่งที่ว่าง โดย การจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็นการ วางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก.เทศบาลจังหวัด ลำพูน และหนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี</p> <p><u>ผลการวิเคราะห์</u> การสรรหา บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี</p>	-	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ภาระงานในสายงาน บางตำแหน่งมีความ ซ้ำซ้อนกัน แต่ปรับ ลดไม่ได้เนื่องจากมีผู้ ครองตำแหน่ง</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านไธสง อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุน การทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การ ปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๙,๗๕๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการ ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชน ได้รับการบริการ รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ เกียจงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้า งาน หรือหัวหน้าส่วน ราชการ</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การ ปฏิบัติราชการให้กับพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สาย งาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจงเวียนคำสั่งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้างได้รับ ทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ การจัดทำ คำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลด ปัญหาความขัดแย้ง เกียจงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาล ยังมีความเข้าใจไม่ตรงกัน สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน</p>	<p>-</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลบ้านโอง อำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่องเชิด ชูเกียรติแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ใน องค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมี ความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่ การ เลื่อนขั้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตาม กระบวนการ ขั้นตอน ตาม ตัวชี้วัดของการประเมินการ ปฏิบัติราชการ พร้อมทั้ง ดำเนินการประกาศรายชื่อ พนักงานเทศบาลที่มีผลการ ประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี แบ่ง ออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการรับทราบและถือ ปฏิบัติโดย ทั้งกัน - ดำเนินการจัด “โครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และโครงการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านไผ่”	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหาร เทศบาลให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับ การส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	๑๕,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ พัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ พัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงาน ผลจากการเข้ารับการฝึกอบรม ให้กับผู้บริหารทราบ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลบ้านไธสง อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้างความ กระจำถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับ การจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่ง การเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการวางรากฐานด้าน การสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพย์สิน ที่จับต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนในที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านไธสง อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาการ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงานความ ก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	<u>ตั้งไว้</u> ๓๐๐,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๓๐๒,๔๘๕.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

เทศบาลตำบลบ้านโฮ้งรับโอนข้าราชการประเภทอื่น และพนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านโฮ้งมีการเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. ภาระงานในสายงานบางตำแหน่งมีความซ้ำซ้อนกัน แต่ปรับลดไม่ได้เนื่องจากมีผู้ครองตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม